

RANCANG BANGUN APLIKASI ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI PADA PT. GEOGIVEN VISI MANDIRI

Ramadian Nurqolbi¹⁾ Haryanto Tanuwijaya²⁾ Tony Soebijono³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1)rnurqolbi@gmail.com, 2)haryanto@stikom.edu, 3)tonys@stikom.edu

Abstract: PT. Geo Given Visi Mandiri (PT. GGVM) is an innovative company that is engaged in the field of human resources services. PT. GGVM offer the provision of manpower to a sales force of the company. PT. GGVM has a vision to be the best as providers of employment services company to provide services and qualified human resources to the client.

Training is one of the means to improve the competence of the workforce. At the PT. Geo Given Visi Mandiri, the training has not run optimally because the existing training planning is done without any training needs analysis in advance. This can result in a mismatch between the needs of competence in performing a job with competence possessed by today's workforce.

Based on the results of the test and evaluation of training needs analysis application, indicating that the application can help PT. Geo Given Visi Mandiri in terms of manpower assessment, planning training needs, and provide reports in accordance with the company's needs.

Keywords: Competency Assessment, Training Needs Analysis, Application

PT. Geo Given Visi Mandiri (PT. GGVM) merupakan sebuah perusahaan inovatif yang bergerak di bidang jasa human resources, dimana perusahaan menawarkan jasa penyediaan tenaga kerja untuk menjadi *sales force* perusahaan. Kegiatan *sales force* yang pernah dikelola sampai saat ini meliputi promosi produk makanan, minuman, dan produk-produk kesehatan. PT. GGVM memiliki visi untuk menjadi yang terbaik sebagai perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dengan memberikan pelayanan dan sumber daya manusia yang berkualitas kepada klien.

Semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis terutama di bidang human resources, menuntut PT. GGVM untuk lebih memperhatikan kualitas tenaga kerja yang disalurkan. Pada awal tahun 2015 ini tercatat ada 821 tenaga kerja yang disalurkan pada klien. Jumlah tenaga kerja tersebut meningkat 23% dibanding tahun 2014 yang hanya 632 orang. Hal ini menandakan bahwa kerjasama yang terjalin antara klien dengan PT. GGVM untuk menyediakan tenaga kerja semakin meningkat. Dengan semakin banyaknya jumlah tenaga kerja tersebut tentunya kualitas setiap individu harus lebih diperhatikan. Adapun pada PT. GGVM, setiap individu harus menguasai dua jenis kompetensi, yaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus.

Kompetensi umum dilihat dari karakter/kepribadian dan gambaran diri seperti dorongan berprestasi, orientasi pelayanan pelanggan, inisiatif, percaya diri, kerjasama, dan lain sebagainya. Sedangkan kompetensi khusus merupakan keahlian atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan. Kompetensi khusus dibuat berdasarkan dari lingkup kerja dan permintaan klien, misalkan seperti latar belakang pendidikan (paham tentang gizi, kesehatan, dll), kemampuan menjual (*selling skill*), pemahaman *who code*, dan lain-lain. Dengan adanya kompetensi tersebut, tentunya tidak semua tenaga kerja langsung memiliki kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan. Oleh sebab itu pelatihan tenaga kerja wajib dilaksanakan. Waktu pelaksanaan pelatihan dibedakan menjadi dua jenis pelatihan, yaitu pelatihan rutin setiap tahun dan pelatihan yang dilaksanakan apabila ada pengajuan dari kepala bagian. Diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut maka dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

METODE

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu cara untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dihadapi oleh program pelatihan dan pengembangan (Rivai dan Sagala, 2009). Hariandja (2007), mengutarakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan itu sulit dan rumit, namun sangat penting untuk dilakukan. Hal itu dikarenakan landasan untuk kegiatan selanjutnya terletak pada hasil analisis di awal. Penentuan metode dan biaya apa saja yang diperlukan dapat diketahui apabila dilakukan analisis sebelumnya. Apabila tanpa dilakukan analisis terlebih dahulu, ada kemungkinan biaya yang akan dikeluarkan dapat menjadi lebih besar. Analisis tersebut sulit dan rumit dikarenakan suatu kompetensi cenderung mengalami perubahan dan dinamis. Sehingga pemantauan secara berkala perlu dilakukan.

Penilaian Berbasis Kompetensi

Menurut Fletcher (2005), penilaian berbasis kompetensi adalah suatu kegiatan pengumpulan bukti yang memadai untuk menunjukkan bahwa seseorang dapat melakukan atau berperilaku sesuai standar yang ditetapkan dalam peran tertentu. Dalam penilaian berbasis kompetensi, perhatian akan ditujukan pada kinerja aktual. Oleh karena itu, fokus yang akan dilakukan adalah pada apa yang dapat dilakukan oleh seseorang.

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Amstrong (2004) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*competence*), dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Setiap individu yang bekerja dalam organisasi diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan dalam suatu kinerja ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan, dan untuk mencapai kinerja yang optimal hendaknya pengaruh dari faktor-faktor kompetensi diupayakan semaksimal mungkin sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang. Oleh karena itu kompetensi dipandang sebagai karakteristik individu, sangat diperlukan untuk mencapai kinerja dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Penilaian Berbasis Kompetensi

Berikut adalah rumus yang dibangun untuk membantu dalam melakukan analisis (Tasie, 2011):

$$\text{Gap } C = A - B \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

A = Kebutuhan kompetensi

B = Kompetensi saat ini

Penentuan perlu tidaknya diberikan pelatihan ditentukan dengan hasil perhitungan Gap (C). Jika Gap (C) sama dengan satu atau lebih dari satu, maka diperlukan pelatihan. Jika Gap (C) kurang dari satu, maka diperlukan pengembangan dan hasil tersebut juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk kemajuan karir pada tenaga kerja. Kebutuhan kompetensi (A) didapatkan dari standar kompetensi jabatan, sedangkan kompetensi saat ini (B) didapatkan dari perhitungan nilai kompetensi dari tenaga kerja.

Standar Kompetensi Jabatan Perusahaan

Data standar kompetensi jabatan yang ada pada perusahaan PT. GGVM dapat dilihat pada Gambar 1.

No	Nama Jabatan	Kompetensi Umum	Kompetensi Khusus
1	Store Coordinator (SC)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan Berprestasi Level 3 Orientasi Pelayanan Pelanggan Level 4 Leadership Level 3 	-
2	Brand Presenter (BP)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan Berprestasi Level 3 Leadership Level 1 Orientasi Pelayanan Pelanggan Level 2 	<ul style="list-style-type: none"> Product Knowledge Level 2 Selling Skill Level 2
3	Modern Trade Merchandiser (MTM)	<ul style="list-style-type: none"> Dorongan Berprestasi Level 3 	<ul style="list-style-type: none"> Product Knowledge Level 1 Merchandising dan Planogramming Level 2

Gambar 1. Standar Kompetensi Jabatan

Penilaian Berbasis Kompetensi

Pada perusahaan terdapat metode perhitungan sendiri untuk menilai apakah seorang tenaga kerja sudah kompeten atau belum dalam menjalankan pekerjaannya. Individu dapat dikatakan kompeten jika telah mencapai level kompetensi yang telah disyaratkan. Sesuai dengan model kompetensi Spencer, untuk mencapai suatu level kompetensi, individu harus dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan indikator perilaku pada setiap level kompetensi. Indikator perilaku tersebut merupakan suatu daftar perilaku yang harus ditampilkan untuk menentukan apakah seseorang telah

menunjukkan kompetensi tertentu atau tidak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penentuan *level* kompetensi dapat dilakukan dengan mengukur persentase tingkat kemampuan dari setiap indikator perilaku yang terdapat dalam setiap level kompetensi. Tingkat kemampuan dari setiap indikator perilaku terbagi menjadi 4 skala, yaitu sangat mampu, mampu, kurang mampu, dan tidak mampu. Jika total nilai dari individu adalah $\geq 80\%$ dalam menunjukkan perilaku tertentu maka dapat dikatakan telah mencapai suatu level kompetensi. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, yaitu jika total nilai dari individu adalah $< 80\%$ maka dapat dikatakan bahwa individu masih belum kompeten dan harus menjalani pelatihan. Rumus perhitungan nilai kompetensi dari PT. GGVM adalah sebagai berikut

$$N = ((I_1 \times B_1) + (I_2 \times B_2) + (I_3 \times B_3) + \dots) \dots (2)$$

$$TP = (N/S) \times TB \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan:

- Total Bobot (TB) : Total persentase bobot yang digunakan.
- Indikator (I) : Indikator yang dinilai dengan skala penilaian 1 sampai dengan 4.
- Bobot (B) : Persentase bobot dari masing-masing indikator.
- Skala (S) : Nilai maksimal dari skala penilaian.
- Nilai (N) : Nilai perhitungan kompetensi tenaga kerja yang didapatkan dari perkalian dan penjumlahan antara nilai indikator dan bobot tiap indikator.

Total Persentase (TP) : Persentase dari hasil penilaian tenaga kerja, dengan standar nilai 80% dinyatakan kompeten.

Berdasarkan dari data dan penjelasan mengenai skala penilaian tingkat kemampuan indikator yang terdapat pada perusahaan, maka didapatkan data mengenai acuan tingkat penilaian untuk masing-masing indikator adalah seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Acuan Tingkat Penilaian Indikator

Status	Nilai Indikator
Kurang	1
Cukup	2
Baik	3
Sangat Baik	4

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Proses Penilaian Kompetensi Tenaga Kerja

Koordinator melakukan proses penilaian tenaga kerja ketika sedang bekerja. Penilaian yang dilakukan terhadap tenaga kerja saat ini tidak mengidentifikasi tentang kemampuan berdasarkan kompetensi dan lebih bersifat subjektif. Oleh sebab itu laporan mengenai hasil penilaian menjadi tidak efektif dan tidak dapat mengidentifikasi kemampuan yang sebenarnya dari tenaga kerja.

Agar penilaian tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan kompetensi, maka dibutuhkan sebuah proses penilaian kompetensi tenaga kerja. Proses penilaian tersebut dilaksanakan untuk mengetahui kompeten atau tidaknya tenaga kerja tersebut dalam menguasai suatu kompetensi. Sehingga dapat diketahui tingkat kompetensi dari tenaga kerja untuk saat ini.

Untuk memenuhi kebutuhan pada proses penilaian tenaga kerja, maka diperlukan rancangan perangkat lunak dalam melakukan perhitungan penilaian kompetensi tenaga kerja secara objektif. Dari perangkat lunak tersebut juga akan dapat menghasilkan laporan mengenai hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan.

Analisis Proses Perencanaan Pengembangan Tenaga Kerja

Kepala Bagian melakukan proses perencanaan pengembangan tenaga kerja dengan menentukan kebutuhan pelatihan sesuai dengan laporan penilaian tenaga kerja yang diberikan oleh koordinator. Laporan penilaian tenaga kerja yang diberikan oleh koordinator tidak dapat diakses oleh Kepala Bagian secara realtime dan laporannya tidak berdasarkan pada kompetensi. Sehingga kepala bagian tidak dapat mengetahui perkembangan dan kebutuhan kompetensi tiap individu yang dinilai secara berkala.

Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah perangkat lunak yang dapat memberikan mengenai laporan kebutuhan pelatihan tenaga kerja. Laporan tersebut didapatkan dari hasil penilaian yang telah dilakukan sebelumnya oleh koordinator. Laporan akan menghasilkan mengenai perbedaan antara kompetensi tenaga kerja saat ini dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan. Jika tidak mencapai standar maka tenaga kerja akan mengikuti pelatihan, dan jika mencapai standar atau lebih maka dapat

digunakan untuk pengembangan karir tenaga kerja tersebut.

Analisis Proses Perencanaan Pengembangan Tenaga Kerja

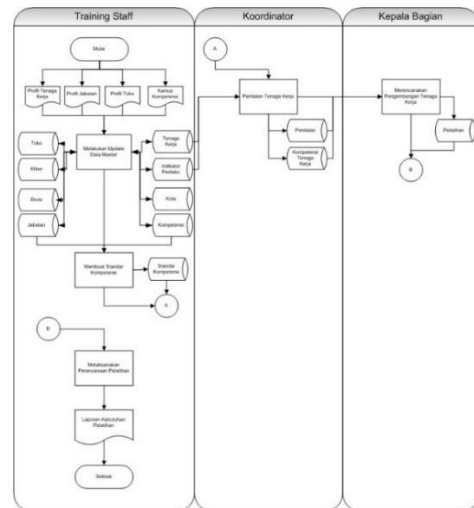
Dalam proses perencanaan peserta yang akan mengikuti pelatihan, training staff melakukannya dengan cara manual, yaitu dengan melihat daftar pengajuan kebutuhan pelatihan tenaga kerja yang didapatkan dari Kepala Bagian. Kemudian dilakukan pencatatan dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel untuk dijadikan laporan kebutuhan pelatihan tenaga kerja. Hal seperti itu akan membutuhkan waktu yang lama dan keakuratan data tentang pencatatan peserta yang akan mengikuti pelatihan juga tidak menjamin kebenarannya.

Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah perangkat lunak yang dapat memberikan mengenai laporan peserta pelatihan dan prioritas kebutuhan pelatihan secara otomatis berdasarkan dari hasil penilaian kompetensi yang telah dilakukan sebelumnya..

Untuk mendukung proses analisis kebutuhan pelatihan dibutuhkan dua fungsional pada sistem yang dirancang, yaitu melakukan update master data dan menentukan standar kompetensi jabatan. Master data tersebut berupa data-data yang dibutuhkan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan tenaga kerja, yaitu data divisi, data jabatan, data klien, data kota, data toko, data tenaga kerja dan data kompetensi. Setelah data-data tersebut tersedia, selanjutnya adalah melakukan analisis terhadap tugas dan tanggung jawab pada jabatan atau pekerjaan untuk diketahui jenis kompetensi apa yang diperlukan beserta tingkat kompetensinya.

Alir Sistem (System Flow)

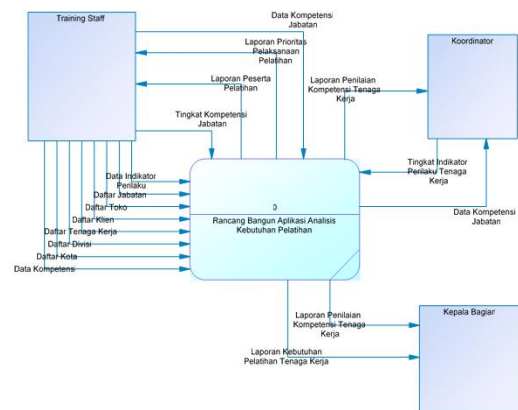
Berdasarkan dari hasil analisis kebutuhan, diketahui bahwa ada pengguna yang akan menggunakan sistem ada 3 (tiga), yaitu koordinator, kepala bagian, dan *training staff*. Proses perancangan alir sistem ini adalah alir sistem yang terbaru dan dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Alir Sistem Baru Analisis Kebutuhan Pelatihan

Context Diagram

Berikut adalah tampilan *context diagram* dengan detail memiliki 3 pengguna yang berhubungan dengan sistem. Dapat dilihat pengguna. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.



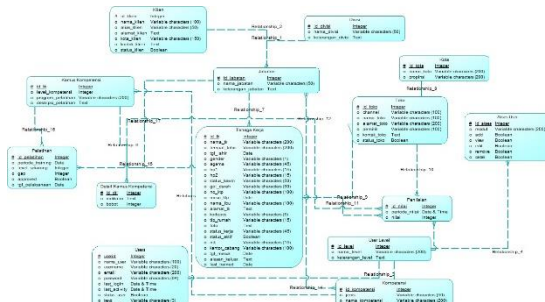
Gambar 3. Context Diagram

Entity Relationship Diagram (ERD)

ERD merupakan suatu desain yang digunakan untuk menggambarkan mengenai kebutuhan sistem ke dalam suatu bentuk dengan tujuan untuk menjelaskan struktur keseluruhan dari data pemakai. Dalam perancangan aplikasi ini, telah terbentuk ERD yang merupakan lanjutan dari pembuatan desain dengan menggunakan DFD, yang disimbolkan dalam bentuk *entity*.

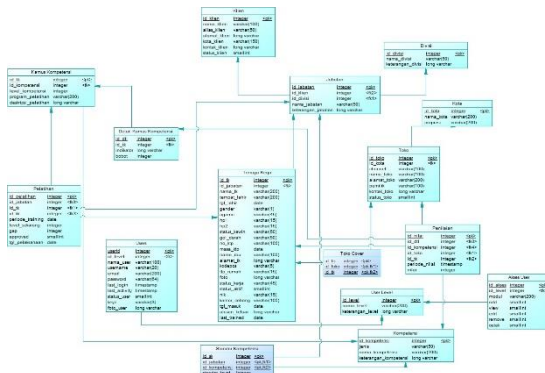
Conceptual Data Model (CDM) merupakan gambaran secara keseluruhan tentang

konsep struktur *database* yang digunakan untuk aplikasi. CDM yang dirancang untuk aplikasi analisis kebutuhan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Conceptual Data Model

Physical Data Model (PDM) menampilkan konsep dari *database* untuk suatu program. PDM terbentuk dari CDM yang menggambarkan tabel-tabel penyusun *database* beserta kolom-kolom untuk setiap tabel. Penjelasan lebih detail seperti pada Gambar 5.



Gambar 5. Physical Data Model

Evaluasi

Proses perhitungan analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui dua proses utama, yaitu proses perhitungan nilai kompetensi dan proses perhitungan analisis kesenjangan level kompetensi. Pada tahap evaluasi ini akan diambil sampel data penilaian dan analisis kesenjangan untuk 3 orang dengan masing-masing 2 kompetensi. Berikut ini pada Gambar 5 adalah data sampel nilai kompetensi yang digunakan untuk evaluasi. Bobot pada Gambar 6 mengacu pada kamus kompetensi perusahaan.

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Nama : Debbie Putri Anggraeni	Nama : Moh. Choirul	Nama : Rosita Oktafiani
				Job : BP Store : Reny Express Tanggal : 01-09-2015	Job : MTM Store : Reny Express Tanggal : 01-09-2015	Job : BP Store : Toko ABC Tanggal : 01-09-2015
1	Customer Service Orientation Level 1	a. Mengidentifikasi peluang yang ada saat ini dan melakukan tindakan untuk menjawab peluang itu	40%	3	3	4
		b. Bereaksi dan melakukan tindakan untuk mengatasi permasalahan yang muncul saat ini	30%	4	3	3
		c. Mengatasi hambatan dan menjawab masalah yang ada, biasanya selesai dalam waktu sehari atau dua hari	30%	4	2	4
2	Dorongan Berprestasi Level 1	a. Berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik atau benar	25%	3	3	4
		b. Menyelesaikan pekerjaan secara tuntas	25%	4	3	2
		c. Hasil kerja baik dan benar	30%	4	2	3
		d. Merasa tidak puas bila melihat ketidak-efisienan (misalnya mengeluh karena waktu yang terbuang)	20%	3	2	3

Gambar 6. Data Sampel Penilaian

Perhitungan dengan aplikasi akan melalui proses penilaian kompetensi dan analisis kesenjangan terhadap level kompetensi. Dengan mengacu pada rumus perhitungan kompetensi dan analisis kesenjangan serta acuan mengenai kamus kompetensi dan standar kompetensi jabatan, berikut adalah perhitungannya.

1. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni Jabatan BP.

a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned}
 N &= ((3 \times 40\%) + (4 \times 30\%) + (4 \times 30\%)) \\
 &= (1,2 + 1,2 + 1,2) \\
 &= 3,6
 \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi:

$$\begin{aligned}
 TP &= (3,6/4) \times 100\% \\
 &= 0,9 \times 100\% \\
 &= 90\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 90%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten

untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:
 $Gap = \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini}$
 $= 1 - 1$
 $= 0$ (**Pengembangan**)

- b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$N = ((3 \times 25\%) + (4 \times 25\%) + (4 \times 30\%) + (3 \times 20\%))$$

$$= (0,75 + 1 + 1,2 + 0,6)$$

$$= 3,55$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$TP = (3,55/4) \times 100\%$$

$$= 0,8875 \times 100\%$$

$$= 88,75\%$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 88,75%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:
 $Gap = \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini}$
 $= 3 - 1$
 $= 2$ (**Perlu Pelatihan**)

2. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul Jabatan MTM.

- a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$N = ((3 \times 40\%) + (3 \times 30\%) + (2 \times 30\%))$$

$$= (1,2 + 0,9 + 0,6)$$

$$= 2,7$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$TP = (2,7/4) \times 100\%$$

$$= 0,675 \times 100\%$$

$$= 67,5\%$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 67,5%. Nilai tersebut adalah

kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:
 $Gap = \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini}$
 $= 2 - 0$
 $= 2$ (**Perlu Pelatihan**)

- b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai

kompetensi:

$$N = ((3 \times 25\%) + (3 \times 25\%) + (2 \times 30\%) + (2 \times 20\%))$$

$$= (0,75 + 0,75 + 0,6 + 0,4)$$

$$= 2,5$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$TP = (2,5/4) \times 100\%$$

$$= 0,625 \times 100\%$$

$$= 62,5\%$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 62,5%. Nilai tersebut adalah kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:
 $Gap = \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini}$
 $= 2 - 0$
 $= 2$ (**Perlu Pelatihan**)

3. Perhitungan penilaian kompetensi untuk tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani.

- a. Penilaian kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1.

Perhitungan total nilai

kompetensi:

$$N = ((4 \times 40\%) + (3 \times 30\%) + (4 \times 30\%))$$

$$= (1,6 + 0,9 + 1,2)$$

$$= 3,7$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$TP = (3,7/4) \times 100\%$$

$$= 0,925 \times 100\%$$

$$= 92,5\%$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 92,5%. Nilai tersebut adalah lebih dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan kompeten untuk kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 1.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} \text{Gap} &= \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 1 - 1 \\ &= 0 \text{ (Pengembangan)} \end{aligned}$$

- b. Penilaian kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1.

Perhitungan total nilai kompetensi:

$$\begin{aligned} N &= ((4 * 25\%) + (2 * 25\%) + (3 * 30\%) + (3 * 20\%)) \\ &= (1 + 0,5 + 0,9 + 0,6) \\ &= 3 \end{aligned}$$

Perhitungan persentase kompetensi

$$\begin{aligned} \text{TP} &= (3/4) * 100\% \\ &= 0,75 * 100\% \\ &= 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penilaian, didapatkan persentase nilai 75%. Nilai tersebut adalah kurang dari 80%, sesuai dengan peraturan perusahaan, maka tenaga kerja tersebut dinyatakan belum kompeten untuk kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1. Sehingga level saat ini untuk tenaga kerja bersangkutan adalah Level 0.

Perhitungan *gap analysis*:

$$\begin{aligned} \text{Gap} &= \text{Standar Level} - \text{Level Saat Ini} \\ &= 3 - 0 \\ &= 3 \text{ (Perlu Pelatihan)} \end{aligned}$$

Perhitungan nilai kompetensi yang telah dilakukan di atas sudah benar karena sudah sesuai dengan rumus perhitungan kompetensi perusahaan. Perhitungan nilai kompetensi yang diimplementasikan ke dalam sebuah aplikasi ini dilakukan dengan cara memilih skala penilaian indikator yang terdiri dari pilihan “Kurang”, “Cukup”, “Baik”, “Sangat Baik”. Dari acuan skala tersebut, nantinya oleh sistem akan dihitung dengan bobot sesuai data kamus kompetensi yang terdapat pada *database*. Dari hasil penilaian tersebut didapatkan persentase nilai yang akan

digunakan sebagai acuan untuk menentukan status kompeten atau tidaknya seorang tenaga kerja. Berdasarkan dari status tersebut maka akan diketahui level kompetensi dari tenaga kerja. Dari hasil penentuan level kompetensi tersebut, nantinya akan dibandingkan dengan standar kompetensi jabatan yang terdapat pada sistem. Berdasarkan hasil perhitungan secara terkomputerisasi, hasil penilaian kompetensi seperti pada Gambar 7.

Period	Nama	Kompetensi	Level	Nilai	% Nilai	Penilaian	Status
2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Customer Service Orientation	1	3,00	50,00%	BuDi	✓
2015-09-01	Debbie Putri Anggraeni	Dorongan Berprestasi	1	3,55	88,75%	BuDi	✓
2015-09-01	Moh. Choirul	Customer Service Orientation	1	2,00	67,50%	BuDi	✗
2015-09-01	Moh. Choirul	Dorongan Berprestasi	1	2,50	62,50%	BuDi	✗
2015-09-01	Rosita Oktafiani	Customer Service Orientation	1	3,00	50,00%	BuDi	✓
2015-09-01	Rosita Oktafiani	Dorongan Berprestasi	1	3,00	75,00%	BuDi	✗

Gambar 7. Tampilan Sampel Data Penilaian Kompetensi

Dari Gambar 7 dapat disimpulkan bahwa untuk tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni memiliki kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1 dan Dorongan Berprestasi Level 1. Tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul belum memiliki kompetensi untuk *Customer Service Orientation* dan Dorongan Berprestasi. Sedangkan untuk tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani hanya memiliki kompetensi *Customer Service Orientation* Level 1 saja.

Sesuai dengan data level kompetensi yang dimiliki saat ini oleh tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani, maka kebutuhan pelatihan yang diperlukan adalah untuk pelatihan kompetensi Dorongan Berprestasi Level 1 dan pelatihan kompetensi lainnya sesuai dengan standar kompetensi jabatan karena standar level kompetensi masih belum mencukupi. Data sampel kebutuhan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 8.

Standar Kompetensi Yang Dibutuhkan:

• Nama : Rosita Oktafiani
• Jabatan : BP (PT. Nestle Indonesia)

Periode Pelatihan	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	
1 2015-09	Selling Skill	0	2	2	Basic Selling Training, Basic Selling	X
2 2015-09	Leadership	0	1	1	Concept Leadership	X
3 2015-09	Dorongan Berprestasi	0	3	3	Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	X
4 2015-09	Customer Service Orientation	1	1	0	Pengembangan	✓
Periode Pelatihan	Kompetensi	Level Saat Ini	Standar Level	Gap	Program Pelatihan	

Showing 1 to 4 of 4 entries

Gambar 8. Tampilan Sampel Analisis Kebutuhan Pelatihan Individu

Dari hasil perhitungan yang dilakukan tersebut, dapat dicetak laporan hasil analisis kebutuhan pelatihannya untuk masing-masing tenaga kerja. Adapun cetak hasil analisis kebutuhan pelatihan bisa dilihat pada Gambar 9.

Laporan Kebutuhan Pelatihan

Data list tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan

Q Detail Filter

Periode : 01 September 2015 s/d 30 September 2015

Q Data Kebutuhan Pelatihan

Berikut ini adalah daftar tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan berdasarkan dari penilaian.

Periode Pelatihan	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan Kompetensi	Kebutuhan Pelatihan	Koordinator
1 2015-09	Sumbaya	Debbie Putri Anggraeni	BP	Dorongan Berprestasi Level 3	Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
2 2015-09	Sumbaya	Moh. Choirul	MTM	Customer Service Orientation Level 2, Dorongan Berprestasi Level 2	Concept CSO, Basic CSO, Regular Training, Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
3 2015-09	Sumbaya	Rosita Oktafiani	BP	Dorongan Berprestasi Level 3	Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, Membangun Keinginan Berprestasi	Budi
Periode Pelatihan	Cabang	Nama	Jabatan	Kebutuhan Kompetensi	Kebutuhan Pelatihan	Koordinator

Showing 1 to 3 of 3 entries

Gambar 9. Tampilan Sampel Laporan Analisis Kebutuhan Pelatihan

Dari laporan yang dihasilkan pada Gambar 9 dapat disimpulkan bahwa pada periode penilaian bulan September 2015, ada tiga tenaga kerja yang dinilai. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan kesimpulan untuk masing-masing tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

- Tenaga kerja dengan nama Debbie Putri Anggraeni membutuhkan kompetensi Dorongan Kompetensi Level 3 untuk mendukung pekerjaannya sebagai BP. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat

mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai program pelatihan Dasar-dasar Prestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.

- Tenaga kerja dengan nama Moh. Choirul membutuhkan kompetensi *Customer Service Orientation* Level 2 dan Dorongan Berprestasi Level 2 untuk mendukung pekerjaannya sebagai MTM. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai dengan program pelatihan Concept CSO, Basic CSO, Regular Training, Konsep Motivasi Berprestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.
- Tenaga kerja dengan nama Rosita Oktafiani membutuhkan kompetensi Dorongan Berprestasi Level 3 untuk dapat mendukung pekerjaannya sebagai BP. Pelatihan yang dibutuhkan untuk dapat mencapai tingkat kompetensi yang diharapkan adalah dengan melakukan pelatihan sesuai dengan program pelatihan Konsep Motivasi Berprestasi, Dasar-dasar Prestasi, dan Membangun Keinginan Berprestasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji coba dan evaluasi yang dilakukan terhadap aplikasi analisis kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Aplikasi ini dapat memberikan kemudahan kepada penilai dalam melakukan penilaian tenaga kerja dan memberikan laporan penilaian kompetensi yang sesuai.
- Aplikasi ini dapat memberikan kemudahan kepada kepala bagian dalam melakukan perencanaan kebutuhan pelatihan untuk masing-masing tenaga kerja melalui hasil analisis yang telah dilakukan oleh sistem.
- Aplikasi ini dapat memberikan informasi mengenai riwayat penilaian kompetensi, program pelatihan tenaga kerja, dan peserta pelatihan untuk setiap periodenya.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut pada proses penilaian dengan lebih memanfaatkan *device mobile* seperti android agar memudahkan proses penilaian terhadap

- tenaga kerja ketika sedang bekerja di lapangan.
2. Hasil penelitian ini dapat dikembangkan pada laporan pengembangan karir dengan menambahkan mengenai laporan kinerja dari tenaga kerja bersangkutan agar informasi untuk pengambilan keputusan menjadi lebih informatif.

RUJUKAN

- Amstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Fletcher, Shirley. 2005. *Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gramedia.
- Hariandja, E. T. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tasie, O. George. 2011. *Competency-Based Training Need Analysis (TNA): An Empirical Study of Gulf University for Science and Technology, Kuwait*. International Research Journal of Management and Business Studies Vol.1(2).
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.